

Über die Berufung entscheidet der dazu befugte Leiter oder das berufende Organ. Die Berufung erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 AGB mit Einverständnis des Werk tätigen, und auch die fristgemäße Abberufung wird zumeist im gegenseitigen Einverständnis vorgenommen, ohne daß das im Gesetz ausdrücklich formuliert ist. Diese Arbeitsweise entspricht der Verantwortung der Beteiligten des Berufungsverhältnisses.

Gibt es Streitigkeiten über die Berufung oder Abberufung, ist der Gerichtsweg gegenwärtig nicht zulässig; der Werk tätige kann bei dem Leiter bzw. dem Organ, von dem die Entscheidung getroffen wurde, Beschwerde einlegen (§ 65 Abs. 1 AGB). Wird der Beschwerde nicht stattgegeben, entscheidet der übergeordnete Leiter bzw. das übergeordnete Organ endgültig (in § 65 Abs. 2 AGB sind die Ausnahmen hiervon genannt).

Pflichten des Betriebes im Zusammenhang mit der fristgemäßen Abberufung eines Werk tätigen

Die besondere Verantwortung des berufenden Leiters bzw. Organs und des übergeordneten Leiters bzw. Organs besteht darin, vor der fristgemäßen Abberufung die in §§ 62 Abs. 1 und 64 Abs. 1 bis 3 AGB enthaltenen Pflichten im Sinne des sozialen Anliegens zu realisieren. Es handelt sich dabei um das Einholen der Stellungnahme der Betriebsgewerkschaftsleitung zur Abberufung (§ 64 Abs. 1 AGB), um die Schriftform der Abberufung und die Angabe der Gründe für die Abberufung (§ 64 Abs. 2 AGB), um die Information des Werk tätigen über sein Beschwerderecht sowie darum, gemäß § 64 Abs. 3 AGB dem Werk tätigen „so rechtzeitig eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, daß er sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufnehmen kann“.

Diese Pflichten hat der Betrieb zu erfüllen; sie sind jedoch m. E. nicht als Wirksamkeitsvoraussetzungen für die Abberufung ausgestaltet, wie es vergleichsweise bei der fristgemäßen Kündigung der Fall ist, ganz abgesehen von weiteren in § 54 f. AGB geregelten Voraussetzungen. Nichtbeachtung der genannten Pflichten des Betriebes bei der Abberufung — bis auf die in § 62 Abs. 1 AGB geregelte, wenn die Abberufung der Zustimmung des übergeordneten Organs bedarf — führt nicht zur Aufhebung der fristgemäßen Abberufung aus diesen Gründen. Vielmehr muß es darum gehen, daß diese im Vorfeld einer fristgemäßen Abberufung liegenden Pflichten des Betriebes verantwortungsbewußt realisiert werden, bevor die Abberufung ausgesprochen wird.

Werden die Pflichten nicht eingehalten, ist — in Abhängigkeit von der verletzten Pflicht — unterschiedlich vorzugehen: Eine nicht beachtete Schriftform wird sich z. B. unkompliziert nachholen lassen, ebenso die Stellungnahme der BGL. Im Hinblick auf das rechtzeitige Angebot und die Zumutbarkeit anderer Arbeit obliegt es dem Betrieb, auf jeden Fall geeignete Lösungen zu finden. Immerhin geht es um die Sicherung der Aufnahme einer neuen Arbeit, mithin um die Realisierung des sozialen Anliegens der in § 64 Abs. 2 und 3 Satz 1 AGB geregelten Anforderungen: Es ist also mit dem Werk tätigen und einem anderen Betrieb der Abschluß eines Arbeitsvertrags vorzubereiten. Im Unterschied zur fristgemäßen Kündigung ist dem abberufenden Werk tätigen kein Änderungsvertrag oder Überleitungsvertrag anzubieten. Das ist im Gesetz nicht vorgesehen, weil es rechtlich gar nicht möglich ist, denn ein durch Berufung begründetes Arbeitsverhältnis kann nicht durch Änderungsvertrag geändert oder durch Überleitungsvertrag beendet werden.

Es liegt in der Verantwortung des zuständigen Leiters bzw. Organs, frühzeitig den Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis vorzubereiten, vor allem mit den Ämtern für Arbeit bei den Räten der Kreise zusammenzuarbeiten. Gibt es Probleme, z. B. dergestalt, daß es nicht möglich ist, rechtzeitig eine andere Arbeit anzubieten, kann im Einverständnis mit dem betreffenden Werk tätigen gemäß § 62 Abs. 2 Satz 2 AGB eine Verlängerung der Abberufungsfrist vereinbart werden, um Zeit und Gelegenheit zur Klärung der Aufnahme einer anderen Arbeit zu gewinnen. In ähnlicher Weise wird es möglich sein, mit dem Werk tätigen über ein zumutbares Angebot zu beraten, wobei der Betrieb wie auch der Werk tätige mit realen Maßstäben arbeiten müssen, d. h. es sind die territorialen Möglichkeiten, notwendige Umschulungen und ggf. auch Veränderungen des Arbeitsortes ins Auge zu fassen.

Gemäß § 65 Abs. 1 AGB kann der Abberufene gegen die Abberufung Beschwerde einlegen. Da es m. E. nicht möglich ist, im Beschwerdeverfahren die Zumutbarkeit der angebotenen Arbeit mit dem Ziel in Frage zu stellen, deshalb die Abberufung aufzuheben (das trifft auch auf die anderen vom Betrieb zu erfüllenden Pflichten zu), sind im Beschwer-

deverfahren die Gründe für die Abberufung zu prüfen, um dann zu entscheiden, ob sie aufgehoben wird oder bestehen bleibt.

Insofern — das war der Sinn der Ausführungen — besteht eine grundsätzlich andere Sach- und Rechtslage als bei fristgemäßen Kündigungen, obschon gleichgelagerte soziale Maximen bestehen.

Rechtsgrundlagen für Ansprüche eines abberufenen Werk tätigen bei Pflichtverletzungen des Betriebes

Für alle weiteren, im Zusammenhang mit dem Beschluß des Bezirksamtes Erfurt stehenden Fragen ist die eben erörterte Sach- und Rechtslage zu berücksichtigen. Dazu gehört die Frage nach dem Recht des Abberufenen, im Falle der rechtswirksam gewordenen Abberufung und inzwischen (erfolgt) neuer Arbeitsaufnahme einen Schadenersatzanspruch geltend zu machen, wenn er der Auffassung ist, daß ihm durch eine Pflichtverletzung des Betriebes ein Schaden entstanden ist.

Das Bezirksgericht lehnte solch einen Anspruch unter Hinweis auf § 60 Abs. 3 AGB und § 65 Abs. 3 Satz 1 AGB ab. Es stützt sich dabei auf die Feststellung, daß bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen die allgemeine Schadenersatzregelung des § 270 Abs. 1 AGB nicht anstelle der speziellen Regelung des § 60 Abs. 3 AGB angewandt werden könne, was auch bei fristgemäßer Abberufung zu beachten sei. Der § 60 Abs. 3 AGB verlangt die rechtskräftige Aufhebung der dort genannten Arten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, also die Weiterbeschäftigung des Werk tätigen, der dann die Nachzahlung des entgangenen Verdienstes beanspruchen kann. Darüber — so das Bezirksgericht — könne aber nur im Beschwerdeverfahren entschieden werden.

Dieser Auffassung kann m. E. nicht gefolgt werden, weil sie unzulässigerweise den § 60 Abs. 3 AGB auf Verhältnisse der Abberufung anwendet und damit einen ggf. vorhandenen Schadenersatzanspruch von der Aufhebung der Abberufung durch den zuständigen Leiter bzw. das Organ abhängig macht. Das Bezirksgericht verkennt den Rechtscharakter der in § 64 AGB geregelten Anforderungen, die den Besonderheiten eines Berufungsverhältnisses entsprechen. Der § 60 AGB regelt erschöpfend, gegen welche Arten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen Einspruch bei Gericht möglich ist, und zudem, daß es sich um Arten der Auflösung eines Arbeitsvertrags handeln muß. Das trifft auch auf die Rechtsfolgen bei rechtskräftiger Aufhebung der Auflösung des Arbeitsvertrags usw. zu. Die damit verbundene Weiterbeschäftigung zieht den Rechtsanspruch auf Nachzahlung des entgangenen Verdienstes nach sich, der bekanntlich kein Schadenersatzanspruch ist. Der § 60 Abs. 3 AGB kann unter Bezugnahme auf § 65 Abs. 3 Satz 1 AGB weder direkt noch indirekt auf Abberufungen angewandt werden. Das muß auch nicht sein. (Nebenbei bemerkt kommt noch hinzu, daß im gegebenen Sachverhalt die Abberufung bereits rechtswirksam geworden war; insofern lag also schon deshalb eine andere Rechtslage vor, als sie § 60 Abs. 3 AGB erfaßt.)

So bleibt m. E. die Möglichkeit, daß ein fristgemäß abberufener Werk tätiger einen Schadenersatzanspruch geltend machen kann, wenn hierfür die Voraussetzungen vorliegen. Der § 270 Abs. 1 AGB verlangt das Vorliegen einer Pflichtverletzung, die zum Schaden geführt haben muß. Das können z. B. Pflichtverletzungen des Betriebes im Zusammenhang mit einer für den Werk tätigen anzufertigenden Beurteilung sein (wenn sie z. B. unrichtige Aussagen enthält, die die Aufnahme einer anderen Arbeit verzögerten oder auch sonst erschwerten). Eine oberflächliche Arbeitsweise des Betriebes, die dazu führte, daß die andere Arbeit nicht rechtzeitig angeboten wurde oder nicht zumutbar war, kann ebenfalls einen Schaden für den Werk tätigen bewirken.

In diesen Fällen muß im Interesse der Rechtssicherheit und des Rechtsschutzes des Werk tätigen die Möglichkeit gegeben sein, gerichtlich überprüfen zu lassen, ob Pflichtverletzungen des Betriebes vorliegen, die zu einem Schaden geführt haben. Allerdings bedarf der Schaden bzw. die Schadenshöhe hier noch einer notwendigen Erörterung. Der § 270 Abs. 3 AGB verweist auf die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen der §§ 268 und 269 AGB, im zugrunde liegenden Sachverhalt also auf die entgangenen und noch entgehenden auf Arbeit beruhenden Einkünfte.

Es wird deshalb im Einzelfall zu prüfen sein, in welcher Höhe bei festgestellten betrieblichen Pflichtverletzungen der Schaden (entgangener Verdienst) anzusetzen ist. Das kann z. B. im Falle des nicht rechtzeitigen Angebots anderer Arbeit